

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tentunya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut, dan motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar organisasi dapat berkembang.

Mempekerjakan karyawan dalam status ikatan kerja (*outsourcing*) sekarang ini menjadi pertimbangan yang strategis bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta dan keputusan mempekerjakan karyawan dengan status ikatan kerja (*outsourcing*) atau karyawan tetap menjadi salah satu kebijakan strategis bagi sebuah organisasi. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-

perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan(Gunarto, 2006).

Saat ini fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* ini semakin bertambah populer saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda hampir seluruh negara di dunia ini tidak terkecuali Indonesia. Banyak perusahaan yang berhadapan dengan penurunan tingkat penjualan, dan disisi lain kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun dan akibatnya cukup banyak perusahaan yang terpaksa tutup karena situasi tersebut.

Dengan semakin banyaknya tenaga kerja yang bekerja dengan status kontrak bukan berarti semua karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik, seperti halnya di PT. Catur Karya Sentosa sebagai penyalur tenaga kerja kontrak menghadapi masalah-masalah yang menunjukkan rendahnya kinerja mereka masih terlihat, seperti kemampuan yang belum memadai, motivasi yang kurang bahkan kepribadian karyawan yang kurang baik, sebagai contoh ada karyawan yang tidak diperpanjang kontraknya karena karyawan tersebut mencuri, adanya karyawan yang bekerja sebagai satpan tetapi sering ketiduran saat tugas, dalam beberapa tahun terakhir ini PT. Catur Karya Sentosa juga menghadapi masalah dengan sumber daya manusia yang mereka miliki seperti halnya pengembalian

sumber daya manusia/tenaga kontrak milik PT. Catur Karya Sentosa dari beberapa perusahaan yang tentunya karena memiliki masalah di tahun 2009 dan 2010 saja karyawan mereka yang dikembalikan oleh perusahaan sebanyak 7 orang yaitu 3 orang tahun 2009 dan 4 orang tahun 2010, pengembalian tenaga kerja yang diakibatkan oleh rendahnya kemampuan tenaga kerja tersebut dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan bahkan juga diakibatkan karena tenaga kerja tersebut memiliki kepribadian yang kurang baik seperti melawan pada atasan, mencuri dan lain-lain, dan hal ini akan berakibat buruk terhadap citra perusahaan penyedia tenaga kerja dalam hal ini PT. Catur Karya Sentosa, adapun jumlah pegawai yang dikembalikan tersebut terlihat pada Tabel 1.1 dibawah.

Tabel 1.1. Karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa yang dikembalikan oleh perusahaan

No	Tahun	Jumlah
1	2009	3 orang
2	2010	4 orang

Sumber: PT. Catur Karya Sentosa

Karyawan yang dikembalikan selama dua tahun diatas merupakan jumlah yang cukup besar apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan sekarang yaitu sebanyak 42 orang. Selain masalah diatas PT. Catur Karya Sentosa juga menerima laporan tentang data-data absensi karyawan dari beberapa perusahaan dalam empat bulan terakhir ini seperti pada Tabel 1. 2 berikut:

Tabel 1.2. Absensi Karyawan

Perusahaan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absen Oktober 2010 sampai dengan Januari 2011
Dynea Mugi	5 orang	22 kali
Perumahan Alam Hijau	3 orang	8 kali
Graha Niaga	10 orang	29 kali

Sumber: PT. Catur Karya Sentosa

Tabel diatas mengidentifikasi bahwa banyak karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja hal ini ditandai dengan tingginya ketidakhadiran pegawai ditempat kerja dengan berbagai alasan, selain tidak hadir kerja ada juga beberapa karyawan di beberapa perusahaan yang sering terlambat hadir ditempat kerja.

Dalam rangka memberdayakan pegawai yang ada maka PT. Catur Karya Sentosa harus mampu memotivasi pegawainya agar mau dan bersemangat dalam melakukan pekerjaanya didalam perusahaan, selain itu perusahaan meningkatkan kemampuan karyawan dan harus memperhatikan kepribadian karyawan maupun calon karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dirumuskan masalah adalah "apakah faktor kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan".

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai pedoman dalam rangka meningkatkan Kepribadian dan Kemampuan SDM Outsourcing serta Motivasi SDM Outsourcing guna meningkatkan kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.
2. Bagi Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, merupakan tambahan kekayaan penelitian studi kasus untuk dapat dipergunakan dan dikembangkan.

3. Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas terutama mengenai Kepribadian, Kemampuan, Motivasi Karyawan dan Kinerja.
4. Bagi Peneliti berikutnya, sebagai referensi dalam melakukan penelitian khususnya mengenai Kepribadian, Kemampuan, Motivasi Karyawan, dan Kinerja.